Information sur le marché du travail

L'actualité économique EN ESTRIE

Avril 2007 | Volume 10, numéro 18

Faits saillants du marché du travail en Estrie

Par Gilles Lecours

CROISSANCE DE L'EMPLOI PEU QUALIFIÉ

Avec les données du mois de mars, nous pouvons maintenant faire le bilan du premier trimestre de 2007. Comparativement à celui de 2006, il y a 3 600 personnes occupées de plus. Ces emplois sont tous à plein temps et ce sont les femmes qui en bénéficient. D'ailleurs, l'écart entre le taux de chômage des hommes et celui des femmes, en Estrie toujours, s'est considérablement accru.

Ainsi, au premier trimestre de 2006, l'écart en points de pourcentage du taux de chômage des hommes, comparativement à celui des femmes, était de 3,2 points. Pour ce trimestre de 2007, l'écart est de 5,5 points de pourcentage.

Taux de chômage en Estrie		
	2007	2006
HOMMES		
Taux de chômage (%)	11,5	10,8
FEMMES		
Taux de chômage (%)	6,0	7,6

Par contre, la qualité des emplois n'est pas au rendez-vous, comme on le verra à la page suivante; l'essentiel de la création d'emplois se fait dans les catégories intermédiaire (de un à quatre ans d'études secondaires) et élémentaire (aucune exigence scolaire).

(suite à la page 2)

Situation de l'emploi au mois de mars

Dans ce numéro :

Faits saillants du marché du travail en Estrie	1
Situation de l'emploi	1
Le Salon Priorité-Emploi	2
Les projets d'investissement	3
Profil d'entreprise	4
Métiers et professions	5
À propos de...	5

INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL	Ensemble du Québec	Estrie	RMR de Sherbrooke[1]
Population de 15 ans et plus (000)	6 293,1	247,8	136,2
Population active (000)	4 073,1	159,6	88,0
Emploi (000)	3 725	145,4	81,3
Temps plein (000)	2 979,2	113,8	63,2
Temps partiel (000)	745,8	31,6	18,1
Chômeurs (000)	348,1	14,2	6,8
Taux d'activité (%)	64,7	64,4	64,6
Taux de chômage (%)	8,5	8,9	7,7
Taux d'emploi (%)	59,2	58,7	59,7

1. Selon Statistique Canada, une RMR (région métropolitaine de recensement) est un noyau urbanisé qui compte au moins 100 000 habitants.

2007-02560/

Aussi, plus de 4 000 emplois de niveaux professionnel et technique ont disparu.

Niveaux de compétence	1er trimestre		Variation %
	2007	2006	
Gestion	12,0	11,4	5,3
Professionnel	22,4	23,4	- 4,3
Technique	45,3	48,4	- 6,4
Intermédiaire	47,7	41,8	14,1
Élémentaire	17,9	16,7	7,2

De plus, au cours des cinq derniers trimestres, le taux de croissance des emplois de niveau élémentaire est de 3,6 %, tandis que les emplois de niveau technique affichent une « croissance négative » de 2,0 %.

La situation à Sherbrooke

Dans la région métropolitaine de recensement de Sherbrooke, en mars 2007, il y a 900 personnes occupées de plus qu'à pareille date l'an dernier. Le taux de chômage diminue en raison, entre autres, des 800 personnes qui ont quitté la population active. Le taux d'activité est quasi identique à la moyenne québécoise, soit 64,6 % pour Sherbrooke, comparativement à 64,7 % pour l'ensemble du Québec.

L'emploi sectoriel en Estrie

Le secteur de la fabrication perd encore des emplois. Statistique Canada estime qu'il s'est perdu, en Estrie, 1 700 emplois en mars 2007 comparativement à mars 2006, une variation en pourcentage de moins 5,4 %. Les gains ont donc été dans le secteur des services avec une variation de l'emploi de l'ordre de 5,4 %.

En Estrie, pour notre période de référence, les variations de l'emploi les plus importantes sont présentées dans le tableau ci-dessous.

En hausse	En baisse
Construction	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique
Commerce	Finance, assurances et location
Information, culture et loisirs	Transport et entreposage

La situation pour l'ensemble du Québec

Toujours en données non désaisonnalisées, le Québec enregistre un gain 64 400 emplois en mars 2007, comparativement à mars 2006. Le nombre de demandeurs d'emploi diminue de 21 500 individus.

▲

LE SALON PRIORITÉ-EMPLOI : OPÉRATION RÉUSSIE!

Par Michel Chrétien

La huitième édition du Salon Priorité-Emploi s'est soldée par un succès indéniable tant au plan de l'organisation que de la participation. Avec un nombre record d'exposants (72) et d'emplois offerts (2 735), il n'est pas étonnant que le nombre de visiteurs ayant franchi les tourniquets du salon ait aussi atteint un sommet avec plus de 5 200 chercheurs d'emploi.

Si on se fie aux commentaires recueillis auprès des visiteurs et des exposants, le degré de satisfaction fut aussi élevé que chez les organisateurs qui ont ainsi vu leurs efforts récompensés.

Pour Emploi-Québec, le Salon Priorité-Emploi s'avère un événement tangible qui traduit concrètement le cœur de sa mission : favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre. Nul doute qu'il y aura une neuvième édition l'an prochain!

Par Jocelyne Brochu

MRC de Memphrémagog

Camoplast

Investissement de 9 millions de dollars, dont une aide financière de 1,9 million d'Investissement Québec, pour construire un centre technique dans le parc industriel de Magog. La mise en chantier est prévue pour les prochaines semaines et l'arrivée des employés, en septembre 2007. À court terme, il n'y a pas de création d'emplois car la cinquantaine d'employés sera transférée de Sherbrooke. À plus long terme, selon la croissance de l'entreprise, il pourrait y avoir l'ajout de 35 emplois. (*La Tribune, 21 mars 2007*)

MRC Le Haut-Saint-François

Pro-Bois André Rousseau inc.

Investissement de 500 000 $, dont 126 000 $ proviennent de divers partenaires financiers de la MRC, dans une nouvelle ligne de production. Cette entreprise de Weedon se spécialise dans la fabrication de sommiers de lit. Création prévue de 20 emplois, qui s'ajouteront aux 20 déjà existants. (*La Tribune, 30 mars 2007, Le Haut-Saint-François, 7 avril 2007*)

MRC Le Val-Saint-François

Église Saint-Georges

Investissement de 557 000 $, dont une subvention de 390 000 $ du ministère de la Culture et des Communications, pour rénover l'église de Windsor. Les travaux devraient débuter l'été prochain. (*Les Actualités, 3 mars 2007*)

Ville de Sherbrooke

Canac-Marquis Grenier

Investissement d'environ 10 millions de dollars pour construire une quincaillerie, sur le terrain autrefois occupé par l'entreprise Gaston Côté, rue Galt Ouest. Il s'agit de la seizième succursale de Canac-Marquis Grenier, une chaîne indépendante de la région de Québec. La construction de la bâtisse devrait commencer d'ici un mois et le nouveau commerce ouvrirait ses portes l'automne prochain, probablement en octobre. Création prévue d'une soixantaine d'emplois. (*La Tribune, 28 mars 2007*)

Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke

Investissement de 47 millions de dollars pour construire une aile qui abritera le Centre femme-jeunesse-famille, au site Fleurimont.

Investissement de près de 10 millions de dollars pour déménager la buanderie du CHUS dans le parc industriel, à l'angle de la route 216 et de l'autoroute 10. Les travaux débuteront dès ce printemps. (*La Tribune, 22 mars 2007*)

Centre récréotouristique Montjoye

Investissement, par la Ville de Sherbrooke, de près de 1,2 million de dollars pour acquérir la station de ski déficitaire, située sur le territoire de la MRC de Memphrémagog, et devenir ainsi son unique propriétaire. (*La Tribune, 6 mars 2007*)

Complexe médical

Investissement de 14 millions de dollars pour démolir l'église Saint-Jean-de-Brébeuf, à l'angle des rues King Ouest et Jacques-Cartier et construire un immeuble de trois étages. Celui-ci abritera une pharmacie Pharmaprix, une clinique médicale et le Centre financier Desjardins. (*La Tribune, 22 mars 2007*)

Systèmes NAC

Investissement de 500 000 $ pour déménager et devenir locataire de l'ancienne usine de Santana, dans le parc industriel, et faire l'acquisition d'équipements. Cette jeune entreprise se spécialise dans la fabrication d'armoires de cuisine, de meubles-lavabos de salles de bain et de meubles sur mesure, et compte une quinzaine d'employés. Le déménagement doit avoir lieu avant le 1er avril. Création possible d'emplois au cours des prochains mois, selon les besoins liés à sa croissance. (*La Tribune, 3 mars 2007*)

Sentinel

Gestion immobilière

PROFIL D'ENTREPRISE

Cette entreprise existe depuis 1991. Ses activités ont débuté à Sherbrooke, où elle conserve son siège social. Au fil des ans, son expansion l'a amenée à ouvrir une succursale à Montréal.

DOMAINE D'ACTIVITÉ

Sentinel se spécialise dans l'offre de services de gestion totale reliée à ces domaines : copropriété, courtage immobilier, édifices à logements multiples, immeubles commerciaux, relogement corporatif, reprises hypothécaires, résidences étudiantes, résidences pour personnes âgées, surveillance de bâtiments vacants.

Selon le type de clients, les services offerts pourront inclure : perception et dépôt des loyers, gestion des comptes à payer, représentation à la Régie du logement, traitement des plaintes des locataires et suivi des demandes, préparation, gestion et suivi des baux, formation du personnel de conciergerie, supervision de l'entretien préventif, etc.

NOMBRE D'EMPLOYÉS

Selon les moments de l'année, le nombre total d'employés varie entre 60 et 115. Ces chiffres ne tiennent pas compte des nombreux travailleurs et entreprises auxquels Sentinel a recours, en sous-traitance, pour donner suite à ses contrats de gestion. Elle gère en effet 4 500 unités (« portes »), dans l'ensemble du Québec.

Au siège social, on compte une quinzaine de personnes.

Depuis 1997, en plus de gérer les résidences de l'UQAM pendant l'année scolaire, Sentinel les prend en charge l'été, alors qu'elles deviennent une auberge. Outre sa quinzaine d'employés de base, et contrairement à sa façon de faire habituelle, elle embauche elle-même tout le personnel requis, en privilégiant les étudiants de l'UQAM qui peuvent ainsi avoir un emploi d'été.

TYPES D'EMPLOIS

Gestion, administration et travail de bureau : le plus grand nombre d'emplois, une trentaine, s'y rattachent : réceptionniste, personnel s'occupant de l'administration générale, des comptes à payer et à recevoir, de la comptabilité interne, de la comptabilité des projets de gestion (des états financiers sont produits mensuellement), des plaintes et demandes des clients, etc.

Gestion des travaux : regroupe une dizaine de superviseurs, sur la route.

Opération des projets : compte une vingtaine d'employés qui sont affectés en permanence sur les lieux de projets majeurs.

APERÇU DES SALAIRES

Ils sont très variés, selon les tâches et les compétences requises. De plus, vu le développement des activités, de nouveaux défis se présentent régulièrement pour qui veut progresser dans sa carrière.

CRITÈRES D'EMBAUCHE

Les critères varient en fonction des responsabilités, bien que le baccalauréat en administration soit souvent requis, avec un titre de CGA ou de CA en plus, pour certains. Pour d'autres emplois, ce sera un diplôme d'études collégiales (DEC) en Techniques administratives (principalement en comptabilité), un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou encore, une solide expérience terrain. À ceci s'ajoutent, pour certains emplois, le bilinguisme et des qualités personnelles comme la débrouillardise, le dynamisme, la polyvalence, l'endurance, un bon sens de l'organisation, etc.

MOYENS DE RECRUTEMENT

Lorsqu'il y a des postes à combler, on a d'abord recours aux réseaux de connaissances et à la consultation des CV reçus. S'il y a lieu, à ceci s'ajoutera l'utilisation de *Placement en ligne* et du quotidien *La Tribune*.

En tout temps, il est possible de faire parvenir son CV. L'envoi par courriel est privilégié. Il est conservé pendant un an.

BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE

L'entreprise embauche entre cinq et dix personnes par année, soit pour elle-même, soit pour des projets sous gestion. En fait, à l'exception des métiers de la construction, il peut arriver que des besoins de sous-traitants se présentent dans tous les services reliés à l'entretien d'immeubles : conciergerie, entretien de gazon, déneigement, location de logements, etc.

Adresse : 3410, rue Galt Ouest
(siège social) Sherbrooke (Québec) J1H 0A5
Téléphone : 819 564-6444
Télécopieur : 819 564-8306
Courriel : sentinel@sentinel.qc.ca
Site Internet : www.sentinel.qc.ca

Par
Danielle Gladu

MARTELEUR, VOUS CONNAISSEZ?

Ce qu'il fait comme travail

Le marteleur est un travailleur de la forêt. C'est, en quelque sorte, un « abatteur manuel sans scie à chaîne » car il sélectionne et marque, selon les directives émises par un ingénieur forestier, les arbres qui doivent être récoltés, protégés ou conservés.

Un coup d'œil sur son profil

Intérêts pour le travail physique, le travail à l'extérieur, la manipulation d'instruments, le travail méticuleux, seul ou en petite équipe, sont de rigueur. À ceci s'ajoute l'importance d'être habile manuellement, d'avoir une bonne santé, une bonne endurance physique, le sens de l'observation, de l'orientation, de l'organisation et de la débrouillardise.

Des facteurs de réalité

Le marteleur doit parcourir plusieurs kilomètres par jour, quels que soient la température et le type de terrain, et à chaque fois, ses déplacements peuvent être importants.

De plus, il s'agit d'un travail saisonnier, qui peut s'étendre sur une période moyenne de six mois, entre les mois de mai et décembre.

Un aperçu des salaires

Ceux-ci varient, selon que le marteleur travaille en forêt publique ou privée et qu'il est payé à l'hectare ou à la semaine et aussi, selon son expérience.

Forêts publique et privée (2004)	
À la semaine, salaire hebdomadaire moyen brut	598,00 $
À l'hectare, salaire hebdomadaire moyen brut (estimé)	721,00 $

Source : étude du CSMOAF, 2004.

Vous voulez en savoir davantage sur ce métier?

Toutes ces informations proviennent du Comité sectoriel de main-d'œuvre en aménagement forestier (CSMOAF).

Site Internet : www.csmoaf.com/new/index.php

▲

UNE ÉQUIPE DE CHOC

On connaît maintenant l'ampleur du phénomène en Estrie : dans notre région, le taux de décrochage scolaire (35,7 % en 2004-2005) est l'un des plus élevé au Québec. Une mobilisation sans précédent, inspirée du modèle mis en place au Saguenay—Lac-Saint-Jean, est désormais bien amorcée.

Jacques Bernard est le coordonnateur du PRÉE « Partenaires pour la réussite éducative en Estrie ». Ce réseau est issu de la *Table Estrienne de Concertation Interordres en Éducation* (TECIÉ). Voici les propos recueillis récemment par Gilles Lecours, pour *L'actualité économique en Estrie*.

A.É. *Ce n'est pas d'aujourd'hui que notre région est aux prises avec le phénomène du décrochage scolaire.*

Qu'est-ce qui a changé pour qu'à ce moment-ci, une coalition d'intervenants décide de participer à la création de la TECIÉ?

J.B. D'abord, il faut dire que la TECIÉ a été mise en place en 2005 pour devenir l'interlocuteur de la Conférence régionale des Élus (CRÉE) au regard de la problématique du décrochage scolaire. Ensuite, c'est le constat que la réussite éducative n'est pas qu'un problème scolaire, que c'est un problème social et économique qui hypothèque l'avenir et qui, en conséquence, nécessite une mobilisation générale.

(suite à la page 6)

UNE ÉQUIPE DE CHOC (suite de la page 5)

La réussite éducative est parfois difficile à cerner, tant au plan de sa compréhension que de la mise en œuvre d'actions concrètes et concertées. Le fait que cette problématique ait été incluse dans les priorités d'action de la CRÉE démontre l'importance de la mobilisation régionale. Ainsi, afin de maximiser l'impact des investissements en ressources humaines et financières, une équipe d'intervention a été mise en place. Cette équipe a pour mandat de mettre en œuvre le plan d'action de la TECIÉ et de soutenir la mobilisation en animant le réseau de « Partenaires pour la réussite éducative en Estrie » (PRÉE).

A.É. ***Lorsqu'on dit que le décrochage scolaire est un phénomène majeur en Estrie, ça se traduit comment dans la réalité?***

J.B. Je ne vous inonderai pas de statistiques, bien qu'elles soient à l'origine du constat que tout ne va pas pour le mieux en Estrie. D'abord, le taux de décrochage y atteignait 35,7 %, en 2004-2005. En comparaison, pour l'ensemble du Québec, ce taux se situait autour de 28 % et la région du Saguenay—Lac-Saint-Jean qui s'est mobilisée depuis maintenant dix ans flirte avec un taux de 15 %. Ensuite, on note une différence marquée entre les garçons et les filles qui décrochent. Deux décrocheurs sur trois sont des garçons. Enfin, la situation est également différente, selon les territoires. Ainsi, à la Commission scolaire Eastern Townships, en 2004-2005, le décrochage est de plus de 41 % tandis qu'à la Commission scolaire des Hauts-Cantons, il est de 30 %.

A.É. ***Ce sont des différences importantes, comment s'expliquent-elles?***

J.B. Comme je l'ai mentionné précédemment, la problématique est complexe; de nombreux facteurs personnels, familiaux, scolaires et liés aux pairs influencent la réalité de chaque décrocheur. Mais, il y a tout de même des éléments déterminants. Par exemple, la pauvreté et une faible scolarité des parents constituent un facteur de risque élevé, quant à la persévérance scolaire. Ensuite, il y a « l'appel » du marché du travail. À 15 ou 16 ans, il peut être très tentant pour un jeune qui cumule les frustrations et les échecs scolaires, d'intégrer le marché du travail pour s'offrir toutes sortes de biens de consommation.

À titre d'exemple, l'acquisition d'une voiture représente une plus grande autonomie et peut-être même une forme de réussite…

A.É. ***C'est dire qu'il y a non seulement une responsabilité des familles mais également des entreprises.***

J.B. C'est exact. Les entreprises doivent prendre conscience qu'elles n'aident personne en embauchant, par exemple, un jeune qui n'a même pas terminé son secondaire 3. Celui-ci ne pourra accéder qu'à un emploi très peu qualifié et lorsque la situation économique va se détériorer, l'employeur pourra moins compter sur lui pour développer son entreprise et ce sera le premier à être mis à pied. Sa réintégration au travail risque alors d'être plus difficile et plus coûteuse pour la société. Le rôle de la TECIÉ et du PRÉE, c'est précisément de faire en sorte qu'au-delà du réseau scolaire, toute la communauté se sente concernée par la problématique de la réussite éducative.

Il y a bien sûr les parents et les employeurs, comme nous l'avons évoqué. Mais aussi les entraîneurs sportifs, les loisirs municipaux et les décideurs politiques et économiques qui doivent aussi faire leur part. Il faut par exemple, tenter d'attirer en région des entreprises qui voudront des employés plus qualifiés. Cela pourrait motiver plusieurs jeunes à persévérer car il leur faudrait une meilleure formation pour trouver un emploi.

(suite à la page 7)

A.É. ***La TECIÉ a été créée en avril 2005, cela fait donc deux ans. Où en est-elle rendue dans son travail?***

J.B. Il faut savoir que lors de sa création, la TECIÉ n'avait pas encore de budget dédié ni de personnel. Un montage financier a permis l'embauche d'un premier coordonnateur qui a produit le plan d'action 2006-2011. À l'été 2006, ce dernier a pris sa retraite et quelques mois plus tard, je suis entré en fonction.

Aujourd'hui, l'équipe d'intervention du PRÉE est complète. Une coordonnatrice adjointe et quatre intervenantes locales, une par territoire de commissions scolaires, ont été embauchées. Nous sommes donc à pied d'œuvre.

L'équipe d'intervention du « PRÉE ». Dans l'ordre habituel : Marie-Anik Tremblay, CS des Sommets, Bibiane Roy, CS de la Région-de-Sherbrooke, Jacques Bernard, coordonnateur principal, Marielle Genest, CS des Hauts-Cantons, Marie-Lyne Courchesne, coordonnatrice adjointe, Josiane Bergeron, CS Eastern Townships.

Des comités de travail ont été mis en place et plusieurs actions sont en cours, dont l'important colloque du 23 avril portant sur les adultes signifiants auprès des jeunes.

Un des éléments importants du plan d'action de la TECIÉ est la diffusion des pratiques reconnues pour soutenir la réussite éducative. En ce sens, plusieurs activités touchant les élèves, les parents, les enseignants, les employeurs, etc. sont à venir au cours des prochains mois, et ce, tant au palier régional que local.

Nous entreprenons un travail de longue haleine et nous n'en sommes qu'au début. Comme pour un marathon, il nous faudra de la détermination et de la patience. Il a fallu dix ans au Saguenay—Lac-Saint-Jean pour passer d'un taux de décrochage de 21 % à un taux de 15 %. Notre défi collectif est de passer d'un taux de 35 % à un taux de 20 % d'ici 2016. Il y va de l'avenir de la région.

A.É. ***En terminant, je crois que votre mandat est de cinq ans? À terme, comment voyez-vous la situation?***

Dans un premier temps, le financement s'inscrit dans une entente spécifique de cinq ans qui accompagne le plan d'action 2006-2011. Donc cela nous donne effectivement cinq années pour faire en sorte qu'en Estrie, la réussite éducative devienne une marque de commerce, une « obsession » de tous les intervenants mais aussi de l'ensemble de la population.

« Nous n'avons pas le droit de savoir sans agir ». C'est une responsabilité sociale et nous pouvons tous poser des gestes concrets pour soutenir un jeune dans son parcours de qualification. Il faut savoir que pour chaque facteur de risque pouvant amener un jeune vers le décrochage, il y a un contrepoids ou un facteur de protection. Nous sommes tous compétents pour agir et nous entendons bien diffuser largement tout un ensemble de gestes accessibles à tout le monde pour soutenir la réussite éducative.

Pour moi et pour l'équipe, c'est une question d'engagement.

L'ÉQUIPE DU JOURNAL

Roger Tremblay, directeur
Danielle Gladu, responsable
Jocelyne Brochu
Manon Dubé
Gilles Lecours

Collaboration spéciale : Michel Chrétien

N. B. Le masculin n'est utilisé, selon la situation, que pour alléger le texte.